جمالی، زهرا؛ اسمعیلی گیوی، محمدرضا؛ نوروزی، علیرضا (۱۳۹۸). واکاوی ابعاد مدیریت دانش شخصی و تحلیل نقش واسطه‌ای آن در تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی بر شایستگی‌های سازمانی در خدمات اطلاعاتی و دانشی. *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۹ (۱)، ۸۵- ۱۰۶.

واکاوی ابعاد مدیریت دانش شخصی و تحلیل نقش واسطه‌ای آن در تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی بر شایستگی‌های سازمانی در خدمات اطلاعاتی و دانشی

زهرا جمالی[۱]، محمدرضا اسمعیلی گیوی[۲]، علیرضا نوروزی[۳]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۰/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۱۰ DOI: 10.22067/riis.v0i0.70235

چکیده

مقدمه: امروزه راز موفقیت سازمان‌ها مدیریت دانش است و مدیریت دانش تنها باید توسط خود شخص صورت گیرد. همین امر باعث مطرح‌شدن مفاهیم مختلف روان‌شناختی در مدیریت دانش شده است. باتوجه‌به نقش غیرقابل انکار اشخاص در تعالی سازمان‌های امروزی، مبحث مدیریت دانش شخصی در برابر مدیریت دانش سازمانی مطرح می‌شود. هدف این پژوهش بررسی نقش میانجی مدیریت دانش شخصی در تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی بر شایستگی‌های سازمانی در خدمات اطلاعاتی و دانشی است.

روش‌شناسی: این پژوهش کاربردی و از نوع تحقیقات آمیخته (کمی‌کیفی) است. جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی افرادی هستند که در زمینه مدیریت دانش شخصی سابقه مطالعه و پژوهش داشته‌اند و در بخش کمی نیروی انسانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران هستند. برای این‌منظور از پرسش‌نامه محقق‌ساخته که هفت مؤلفه بازیابی، ارزیابی، سازماندهی، همکاری، تجزیه و تحلیل، ارائه اطلاعات و امنیت اطلاعات دارد. برای بررسی مدیریت دانش شخصی، از پرسش‌نامه نئو برای بررسی ویژگی‌های روان‌شناختی و برای شایستگی‌های سازمانی از پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شد که پنج مؤلفه آگاهی از اطلاعات خارجی، توزیع دانش داخلی، معماری تصمیم‌گیری مؤثر، تمرکز سازمانی و نوآوری مستمر دارد. پایایی ابزار با استفاده از آلفای کرونباخ مقدار ۰/۷۲۸ به‌دست آمد. داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

---

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران، z.jamali@ut.ac.ir

۲. دکترای مدیریت سیستمها، استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول)، s.givi@ut.ac.ir

۳. دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران، noruzi@ut.ac.ir

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که ویژگی‌های روان‌شناختی بر مدیریت دانش شخصی اثر مستقیم دارند. مدیریت دانش شخصی بر شایستگی‌های سازمانی اثر مستقیم دارد. ویژگی‌های روان‌شناختی بر شایستگی‌های سازمانی اثر غیرمستقیم دارد. نقش میانجی مدیریت دانش شخصی در تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی بر شایستگی‌های سازمانی تأیید شد.

نتیجه‌گیری: کتابدار موفق کسی است که ابزارها و فنون جدید را یک هشدار بداند و سعی در یادگیری آن‌ها داشته باشد. بنابراین یادگیری فنون و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی باعث خواهد شد تا کتابدار افزون‌بر مدیریت دانش خود بتواند آن را با همکاران خود در کتابخانه و همچنین در جامعه دانشگاهی به اشتراک گذارد. بنابراین در کتابخانه‌ها نیز باید در استخدام نیروی انسانی به شخصیت آن‌ها توجه شود؛ زیرا همان‌طور که مشخص شد، شخصیت کتابداران بر مهارت‌های مدیریت دانش شخصی آن‌ها تأثیر دارد. همچنین برای دستیابی به شایستگی‌های سازمانی مطلوب باید مهارت‌های مدیریت دانش شخصی کارکنان کتابخانه را تقویت کرد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، مدیریت دانش شخصی، ویژگی‌های روان‌شناختی، شخصیت، شایستگی‌های سازمانی

مقدمه

دانش، منبعی بانفوذ و قدرتمند در سازمان است. و از آنجا که در ذهن افراد شکل می‌گیرد، باید مدیریت و به اشتراک گذاشته شود. برای مدیریت دانش باید در کنار عوامل دیگر مثل فناوری، و فرهنگ سازمانی به عامل انسانی هم توجه کرد. زیرا صرفا به‌کارگیری فناوری برای مدیریت دانش کارگران دانشی کافی نیست، و آنها نیازمند برخورداری از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی مناسب هستند تا امکان بازیابی، پردازش، پالایش، سازماندهی، تامین امنیت، و اشتراک دانش را برایشان فراهم کند(نوناکا[1]، ۱۹۹۴؛ فتحی زرقان، ۲۰۱۲، به نقل از شریف و حسین قلیزاده، ۱۳۹۴؛ بارس[2]، ۲۰۰۴). با این وجود، بسیاری از پژوهش‌ها و رویه‌های مدیریت دانش بر سطح سازمانی تمرکز دارند. و در بسیاری از سازمان‌ها نقش نیروی انسانی در فرایند مدیریت دانش مورد غفلت قرا می‌گیرد (ایوز وواتلینگتون[3]، ۲۰۰۵؛ ترنتن و کریسی[4]، ۱۳۸۶).

در حالی که دانش شخص، عمدتاً در ذهن و مغز وی قرار دارد و ذاتاً به گونه‌ای است که مدیریت آن تنها باید توسط خود شخص صورت گیرد. از طرفی طبق بسیاری از پژوهش‌ها (مانند جعفری و دیگران، ۱۳۹۱؛ حسینی صدر و اباصلتیان، ۱۳۹۲؛ براکوس و دیگران[5]، ۲۰۰۷؛ سهیل و داود[6]، ۲۰۰۹؛ ژن و دیگران[7]

1. Nonaka
2. Barth
3. Ives and Watlington
4. Trenten and krisi
5. Brachos et al
6. Sohail and Daud
7. Zhen et al

۲۰۱۱؛ الجانابی و کومار[1] ۲۰۱۲). عوامل مختلفی چون ویژگی‌های روان‌شناختی، اراده، انگیزه، و هوش هیجانی فرد نقش بسیار مهمی در مدیریت دانش شخصی فرد ایفا می‌کنند. بنابراین، سازمان‌ها برای رسیدن به اهدافشان باید به حضور عامل انسانی در فرایند مدیریت دانش توجه کنند (زوارقی ۱۳۸۸؛ نوناکا، ۱۹۹۴).

حال اگر این عامل انسانی نتواند دانش شخصی خود را مدیریت کند خسارت‌های زیادی را به سازمان وارد می‌کند. بنابراین یکی دیگر از گام‌های اساسی برای رسیدن به اهداف سازمان، افزایش سطح عملکرد و شایستگی سازمان از طریق به کارگیری سیستم مدیریت دانش شخصی است . لذا بر این اساس مدیریت دانش شخصی به صورت کسب، سازماندهی، اشتراک، توسعه و استفاده بهینه و مطلوب از دانش شخصی در راستای ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای و موفقیت در عرصه زندگی و کار تعریف میشود (جاشاپارا[2] ۲۰۰۵).

امروزه فشار رقابتی زیادی میان افراد نسبت به تغییر و تحولات شغلی و عدم پیش‌بینی‌پذیری آینده وجود دارد. و کارکنان به طور فزاینده در جستجوی رشد و پیشرفت شغلی می‌باشند. بنابراین، افراد در دنیای رقابت امروز، باید مهارت‌ها و توانمندی‌های کلیدی را به عنوان یک مزیت رقابتی رشد و توسعه دهند تا قادر به کسب فرصت‌ها و زمینه‌های شغلی ارزشمند و حایز اهمیت باشند. در نتیجه، باید قابلیت‌ها و شایستگی‌های مدیریت دانشی خود را رشد و توسعه دهند (پائولین[3] ۲۰۰۹). به همین دلیل، روندهای اخیر در سازمان ها و روابط کار در دهه‌های اخیر باعث شده سازمان‌ها در پی عملکرد بالا و راهبردهای اساسی برای افزایش مهارت‌های دانشی کارکنان خود باشند زیرا این امر می‌تواند کیفیت عملکرد و شایستگی سازمان را بالا ببرد. در واقع مهارت‌های دانشی و شایستگی‌های کارکنان از این نگاه به عنوان کلیدی برای مزیت رقابتی محسوب میشود (رحمانی ۱۳۹۳).

در اکثر پژوهش‌هایی که در ایران درمورد مدیریت دانش در کتابخانه‌ها انجام شده (مانند عطاپور ۱۳۸۸) عدم موفقیت پروژه مدیریت دانش را عدم توجه به فرهنگ و عامل انسانی دانسته‌اند. که این مشکل به نبود روحیه تسهیم دانش در بین کتابداران برمیگردد.

بنابراین هر کتابداری باید خود را مجهز به توسعه و حفظ دانش و مهارت‌هایی نماید که اهمیت و جایگاه وی را برای مراجعان و سایر همکاران روشن سازد. زیرا اگر آنان از رشد و توسعه و حفظ دانش و مهارت‌ها غفلت کنند در اینصورت قادر به اشتراک و همکاری با مراجعان و همکاران نخواهند نبود. به این

1. Aljanabi and Kumar
[2] Jashapara
[3] Pauleen

ترتیب مراجعان و همکاران عملکرد آنها را ضعیف ارزیابی خواهند کرد. و این باعث خواهد شد شایستگی‌های سازمانی کتابخانه زیر سوال برود (لیائو، هاتالا و هوآنگ[1] ۲۰۱۰).

با توجه به روابط سه متغیر ویژگی‌های روان‌شناختی، مدیریت دانش شخصی، و شایستگی‌های سازمانی مسئله پژوهش حاضر این است که آیا ویژگی‌های روان‌شناختی نیروی انسانی مراکز اطلاعاتی و خدماتی شهر تهران بر مدیریت دانش شخصی آن‌ها تاثیر می‌گذارد؟ و همچنین درصدد بررسی تاثیر این ویژگی‌ها بر شایستگی‌های سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش شخصی است.

فرضیه‌های پژوهش

۱. ویژگی‌های روان‌شناختی نیروی انسانی کتابخانه‌ها بر مدیریت دانش شخصی آنان تأثیر دارد.

۲. مدیریت دانش شخصی نیروی انسانی کتابخانه‌ها بر شایستگی‌های سازمانی آنان تأثیر دارد.

۳. ویژگی‌های روان شناختی نیروی انسانی کتابخانه‌ها بر شایستگی‌های سازمانی آنان تأثیر دارد.

۴. مدیریت دانش شخصی نیروی انسانی کتابخانه‌ها در تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی بر شایستگی‌های سازمانی آنان نقش میانجی دارد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

ویژگی‌های روان‌شناختی

موضوع شخصیت[2] به قدری پیچیده و گسترده است که یک نظریه به تنهایی قادر به تبیین آن نیست، به همین دلیل در روان‌شناسی نظریه‌های متعددی در این زمینه مطرح شده که مبنای طراحی آزمون‌های روانی و روش‌های ارزیابی مختلف شده‌اند.

آلپورت[3] شخصیت را سازمان پویای سیستم روانی فرد تعریف کرده است که سازگاری او را با محیط تعیین می‌کند. به نظر کرچمر[4] شخصیت از جنبه‌های عاطفی و ارادی رفتار انسان به شمار می‌رود. در برخی نظریه‌ها، در توصیف شخصیت از صفات[5] استفاده شده‌است. انجمن روان‌پزشکی آمریکا (۲۰۰۰)، صفات شخصیت را الگوهای پایداری از ادراک، روش برقراری ارتباط و تفکر درباره محیط و خویشتن

1. Liaw, Hatala, and Huang
2. personality
3. Allport
4. Kretchmer
5. traits

تعریف کرده‌است که در گستره وسیعی از زمینه‌های اجتماعی و فردی ظاهر می‌شود (آلپورت[۱] ۱۹۶۰؛کرتچمر[۱] ۱۹۷۰، نقل در خدایاری فرد، پرند ۱۳۸۸، ۱۶۳).

یکی از آزمون‌های جامع شخصیت، آزمون پنج عاملی نئو[۲]است که با استفاده از تحلیل عاملی طراحی شده است. و شامل پنج مولفه روان آزرده‌گرایی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق پذیری، و وجدانی بودن است.

مدیریت دانش شخصی

مدیریت دانش شخصی، سیستمی است که توسط افراد برای استفاده شخصی‌شان طراحی شده‌است. و چارچوبی مفهومی برای سازمان‌دهی و یکپارچه‌سازی اطلاعات مهمی است که بخشی از دانش شخصی افراد می‌باشد. و استراتژی برای ادغام و یکپارچه‌سازی اطلاعات پراکنده برای تولید دانش شخصی سیستماتیک می‌باشد(فرند و هیکسون[۳] ۱۹۹۹). برخی از مهم‌ترین الگوها و مدل‌های اندازه‌گیری مدیریت دانش شخصی و ابعاد آن‌ها در جدول ۱ ذکر شده است. ابعاد هر مدل با ستاره مشخص شده‌اند.

جدول ۱. انواع مدل‌های مدیریت دانش شخصی و ابعاد آن (یافته‌های پژوهش)

نویسندگان	بازیابی	ارزیابی	سازماندهی	همکاری	تجزیه و تحلیل	ارائه	امنیت	نام گذاری	تشخیص نیاز	ابزارها
فرند و هیکسون (۱۹۹۹)	*		*		*			*		
فرند و لیپکوت[۴](۲۰۰۲)	*		*		*			*	*	
اوری و دیگران[۵](۲۰۰۱)	*	*	*	*	*	*	*			
برمن و آنکستین[۶](۲۰۰۳)	*		*			*				
پولارد[۷](۲۰۰۴)	*			*	*					
افیموا[۸](۲۰۰۵)				*		*				
رایت[۹](۲۰۰۵)	*	*	*	*	*	*				
زوبر- اسکریت[۱۰](۲۰۰۵)	*	*	*	*	*	*				
اگنیهوتری و تروت[۱۱] (۲۰۰۹)	*	*	*	*	*	*	*			*
ورما[۱۲](۲۰۰۹)	*	*		*						
جارچ[۱۳](۲۰۱۰)	*	*	*	*	*					

4. Frand and Lippincott

در این پژوهش، پس از بررسی و مطالعه مدل‌های مختلف مدیریت دانش شخصی، از مدل مهارت‌های مدیریت دانش شخصی (اوری و دیگران، ۲۰۰۱) به عنوان مدل نظری پژوهش استفاده شد، چرا که نسبت به مدل‌های دیگر متداول‌تر است؛ و فراوانی مولفه‌های آن بیشتر است. این مدل شامل هفت مهارت است که عبارتند از: بازیابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات، سازماندهی، همکاری، تجزیه و تحلیل، ارائه اطلاعات، و امنیت اطلاعات.

شایستگی‌های سازمانی

به نظر می‌رسد نگاه دقیق و ریزبینانه به شایستگی‌های سازمانی با شکل‌گیری و مطرح شدن اصطلاح "شایستگی‌های کلیدی سازمان" آغاز گردید. شایستگی‌های کلیدی سازمان اغلب پایه‌ای برای رقابت‌پذیر بودن سازمان‌ها و ایجاد مزیت‌های رقابتی مورد مطالعه قرار گرفته است. با گسترش مطالعات در این حوزه، دیگر تنها توجه به شایستگی‌های کلیدی سازمان که به‌طور مستقیم سازنده مزیت‌های رقابتی هستند، نبوده و سایر شایستگی‌های سازمانی که صرفا به توانمند شدن سازمان در رسیدن به هدفی غیر از مزیت رقابتی منجر شوند، نیز مورد مطالعه قرار گرفته‌اند (والش و لینتون[14]، ۲۰۰۱). برخی از مهم‌ترین الگوها و مدل‌های اندازه‌گیری شایستگی‌های سازمانی و ابعاد آن‌ها در جدول ۲ ذکر شده است. ابعاد هر مدل با ستاره مشخص شده‌اند.

1. Kretchmer
2. NEO
3. Frand and Hixson
4. Frand and Lippincott
5. Avery et al
6. Berman and Annexstein
7. Pollard
8. Efimova
9. Wright
10. Zuber-Skerritt
11. Agnihotri and Troutt
12. Verma
13. Jarche
14. Walsh and Linton

جدول ۲. انواع مدل‌های شایستگی‌های سازمانی و ابعاد آن (یافته‌های پژوهش)

نویسندگان و سال	آگاهی از اطلاعات خارجی	انتشار دانش داخلی	معماری تصمیم گیری موثر	تمرکز سازمانی	نوآوری مستمر	شایستگی‌های تولیدی	شایستگی‌های خدماتی
لادو، بویاد، و رایت[1] (۱۹۹۲)		*	*	*	*		
مکگراس، مکمیلان، و ونکاتارامان[2] (۵۹۹۱)		*		*			
لوکیا و لپسینگر[3] (۱۹۹۹)		*		*			
مندلسون و زیگلر[4] (۱۹۹۹)	*	*	*	*			
والش و لینتون (۲۰۰۱)					*	*	*
هاروی و ناپیر[5] (۲۰۰۴)	*	*	*				
کمپانو-سونا و اوسیان[6] (۲۰۰۴)	*	*					
زیگلر[7] (۲۰۰۸)	*	*	*	*	*		

در این پژوهش، پس از بررسی و مطالعه مدل‌های مختلف شایستگی‌های سازمانی، از مدل (زیگلر، ۲۰۰۸) به عنوان مدل نظری پژوهش استفاده شد، چرا که نسبت به مدل‌های دیگر متداول‌تر است؛ جدیدتر است؛ و فراوانی مولفه‌های آن بیشتر است. این مدل شامل پنج مولفه است که عبارتند از: آگاهی از اطلاعات خارجی[8] انتشار دانش داخلی[9] معماری تصمیم گیری موثر؛[10] تمرکز سازمانی؛[11] و نوآوری مستمر.[12]

بررسی متون مربوط به این حوزه نشان می‌دهد پژوهشهای کمی به بررسی نقش میانجی مدیریت دانش شخصی پرداخته‌اند. که در ذیل به آن‌ها اشاره می‌شود.

در پژوهشی، جعفری و دیگران (۱۳۹۱) به بررسی ارتباط ویژگی‌های روان‌شناختی افراد با ابعاد مدیریت دانش شخصی پرداخته‌اند. این پژوهش با رویکرد توصیفی و از نوع پیمایشی می‌باشد. ابزار

1. Lado, Boyd, and Wright
2. McGrath, MacMillan, and Venkataraman
3. Lucia and Lepsinger
4. Mendelson and Ziegler
5. Harvey and Napier
6. Câmpeanu-Sonea, and Osoian
7. Ziegler
8. External Information Awareness
9. Internal Knowledge Dissemination
10. Effective Decision Architecture
11. Organizational Focus
12. Continue Innovation

گردآوری پرسشنامه‌ای شامل ۷۲ سوال و حجم نمونه ۲۶۸ نفر از دانشجویان، کارشناسان و مدیران فعال در زمینه مدیریت دانش است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین تحصیلات و توانمندی افراد در مدیریت دانش شخصی رابطه همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. و همه ویژگی‌های شخصیتی به جز عصبیت با مدیریت دانش شخصی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند. بنابراین این پژوهش ارتباط معنادار پنج بعد شخصیتی را با ابعاد چهارگانه مدیریت دانش شخصی ثابت کرد.

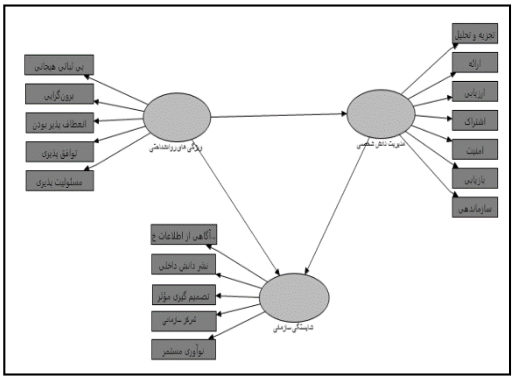
حسینی‌صدر و اباصلتیان (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی تاثیر هوش هیجانی بر مهارت تسهیم دانش مدیریت دانش شخصی پرداخته‌اند. سنجش هوش هیجانی (که از جمله ویژگی‌های فردی است) مطابق با مدل گلمن براساس پنج بعد خودآگاهی، خود مدیریتی، خودانگیزشی، همدلی و مهارت اجتماعی انجام شده است. روش تحقیق توصیفی - پیمایشی است. حجم نمونه آماری با استفاده از روش کوکران ۳۰۲ نفر ازکارکنان معاونت نیروی انسانی ناجا بوده است. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه‌ای شامل ۳۳ سوال بوده. تحلیل داده‌ها این نتیجه را در برداشت که بین تحصیلات و توانمندی افراد در مدیریت دانش شخصی رابطه همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همه ابعاد هوش هیجانی با مدیریت دانش شخصی رابطه مثبت و معناداری دارد.

سهیل و داود (۲۰۰۹) در پژوهشی به شناسایی عوامل موثر بر اشتراک دانش پرداختند که بر پایه مدلی از عوامل و موانع اشتراک دانش بود. داده‌ها با نظرسنجی از کارکنان آموزش دو دانشگاه دولتی و خصوصی در مالزی جمع‌آوری شد. یافته‌ها نشان داد که اشتراک دانش تنها به تکنولوژی بستگی ندارد. بلکه ماهیت دانش، فرهنگ کار، نگرش کارکنان، انگیزه، عوامل شخصیتی، و فرصت اشتراک نقش مهمی در ارتقا اشتراک دانش در میان کارکنان آموزشی در دانشگاه های دولتی دارند. بنابراین مدیریت دانش و مدیریت دانش شخصی تحت تاثیر شخصیت و ویژگی‌های روان‌شناختی است.

نیکوکار (۱۳۹۱) پژوهشی برای بررسی تاثیر مدیریت دانش شخصی بر شایستگی‌های سازمانی انجام داد. این پژوهش از نوع توصیفی بوده و ابزار آن پرسشنامه است. یافته‌های پژوهش نشان داد که در دو سازمان تولیدی وخدماتی بین مدیریت دانش شخصی و شایستگی‌های سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین در سازمان تولیدی رابطه مثبت و معنی‌داری بین مدیریت دانش شخصی و مدل تبدیل دانش وجود دارد. اما، این رابطه در سازمان خدماتی وجود ندارد. و در نهایت مدل تبدیل دانش، نقش میانجی بین مدیریت دانش شخصی و شایستگی‌های سازمانی ندارد.

کمپانو-سونا و اوسیان (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و شایستگی‌های سازمانی پرداختند. مطالعات موردی در ۱۶ شرکت از شمال غرب ترانسیلوانیا[1]انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که برای ایجاد شایستگی‌های سازمانی از طریق مدیریت دانش باید اعضا بتوانند دانش را به اشتراک بگذارند. بنابراین ابتدا باید بتوانند دانش شخصی خود را مدیریت کرده و آن را در اختیار همکاران قرار دهند تا بتوان از آن در فرایند مدیریت دانش استفاده کرده و شایستگی‌های سازمانی را باعث شد. بنابراین رابطه مثبتی بین مدیریت دانش شخصی و شایستگی‌های سازمانی وجود دارد.

بررسی متون و منابع نشان داد که رابطه‌ی معناداری بین متغییرهای این پژوهش وجود دارد اما هیچ پژوهشی به نقش میانجی مدیریت دانش شخصی نپرداخته است، بنابراین این پژوهش بر نقش میانجی مدیریت دانش شخصی در تاثیر ویژگی‌های روان‌شناختی بر شایستگی‌های سازمانی به عنوان یک مفهوم جدید تاکید دارد. با توجه به مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش مدل نظری پژوهش به صورت شکل ۱ ارائه میشود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش بر مبنای هدف از نوع کاربردی و بر حسب روش، پیمایشی تحلیلی است. جامعه آماری در این پژوهش، نیروی انسانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران است. تعداد نیروی انسانی این کتابخانه‌ها ۲۶۸ نفر است. در پژوهش حاضر برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران، و از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. حجم نمونه ۱۶۰ نفر بدست آمد.

در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از ابزارها و روش‌های مطالعات کتابخانه‌ای، مصاحبه، و پرسشنامه استفاده شد در فاز کیفی از مصاحبه نیمه ساختاریافته، که بر مبنای مرور پیشینه نظری موضوع و

1. North-West of Transylvania

الگو و گزاره‌های تحقیق فرم پرسشنامه مصاحبه تدوین شده بود، استفاده گردید. در نهایت پرسشنامه مدیریت دانش شخصی با مرور ادبیات مربوطه و تحلیل هشت مصاحبه انجام شده؛ تدوین شد. با بررسی پیشینه‌ها و ادبیات موجود در زمینه مطالعات شایستگی‌های سازمانی در داخل و خارج از کشورو نیز پس از بررسی برخی از تعاریف ارائه شده از شایستگی‌های سازمانی، تعدادی از مولفه‌های شایستگی‌های سازمانی که در منابع بررسی شده مشترک بودند استخراج شدند و به عنوان پرسشنامه شایستگی‌های سازمانی استفاده شدند. برای ویژگی‌های روان‌شناختی از از پرسشنامه ۶۰ سوالی نئو استفاده شد. برای اطمینان از روایی پرسشنامه از نظرات اساتید و متخصصان استفاده شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. پایایی ابزار ۷۲۸/. به دست آمد که چون از ۷/. بزگتر است، مشخص شد که پرسش‌نامه از پایایی مطلوب برخوردار است. پرسشنامه مدیریت دانش شخصی از ۲۱ گویه تشکیل شده است. پرسشنامه شایستگی‌های سازمانی دارای ۱۵ گویه است. و پرسش‌نامه ویژگی‌های روان‌شناختی از ۶۰ گویه تشکیل شده است. مقیاس پاسخگویی طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از (کاملا مخالفم =۱ تا کاملا موافقم=۵) است. جدول ۳ مراحل انجام پژوهش و روش مورد استفاده را نشان می‌دهد.

جدول۳. مراحل انجام پژوهش و روش مورد استفاده

مرحله	روش جمع آوری	منبع داده ها	روش تحلیل	خروجی
تدوین مدل (کیفی)	روش کتابخانه‌ای مصاحبه	منابع اطلاعاتی اعم از پایگاه‌های اطلاعاتی و پایان‌نامه‌ها خبرگان	تحلیل محتوا	ابزار سنجش مولفه‌های مدیریت دانش شخصی
تایید مدل (کمی)	پرسشنامه	نیروی انسانی کتابخانه‌ها	روش‌های تحلیل آماری	تایید یا رد روابط بین متغیرها

یافته‌های پژوهش

در این بخش با توجه به توضیحاتی که درقسمت روش‌شناسی پژوهش داده شد، به کدگذاری و مقوله‌بندی داده‌های حاصل از مصاحبه پرداخته شده است.

در ابتدا مصاحبه‌ها پیاده‌سازی شده، واژهها و عبارت‌های کلیدی هر پاراگراف جداسازی شده است. سپس، کد مصاحبه‌هایی که به این واژه‌ها یا عبارت‌ها اشاره کرده‌اند مقابل هر یک نوشته شده است. کد هر

مصاحبه از دو بخش حرفی (E ابتدای واژه خبرگان[1]در مصاحبه) و عدد (شماره مصاحبه) تشکیل شده است. به منظور کدگذاری، تمام جمله‌ها، پاراگراف‌ها، یا بخش‌هایی از مصاحبه که باعث ایجاد یک مقوله مشترک شده کنار هم جمع شده، سپس مفاهیم به دست آمده مقوله‌بندی شده‌اند.در این بخش هشت مصاحبه انجام شد که نتایج آن در جدول ۴ آمده است.

جدول۴. کدگذاری مصاحبه‌ها (یافته‌های پژوهش)

موضوع	مقوله	مفاهیم (کدهای استخراجی)	خبره	منبع پرسش‌های مصاحبه
بازیابی	منابع اطلاعاتی	منابع چاپی و الکترونیکی، آزمایش و تحقیق شفاهی	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8	فرند و هیکسون (۱۹۹۹)، فرند و لیپکوت (۲۰۰۲)، اوری و دیگران (۲۰۰۱)،برمن و آنکستین (۲۰۰۳)، پولارد (۲۰۰۴)، رایت (۲۰۰۵)، زوبر- اسکریت (۲۰۰۵)، اگنیهوتری و تروت (۲۰۰۹)، ورما (۲۰۰۹)، جارچ (۲۰۱۰)
	اهداف جستجوی اطلاعات	به‌کار بستن اطلاعات، استخراج اطلاعات دیگر، و کنترل صحت و سقم برخی اطلاعات	E2, E3, E6, E7	
	مهارت‌های بازیابی	مهارت ذهنی، سیستم‌های جستجو، عملگرهای بولی، و اصطلاحنامه‌ها	E2, E5	
ارزیابی	کیفیت	به‌روز بودن، صحت محتوا، عینیت، اعتبار نویسنده، گستره اطلاعات، و هزینه اطلاعات	E1, E2, E4, E5, E6, E8	اوری و دیگران (۲۰۰۱)، رایت (۲۰۰۵)، زوبر- اسکریت (۲۰۰۵)، اگنیهوتری و تروت (۲۰۰۹)، ورما (۲۰۰۹)، جارچ (۲۰۱۰)
	مرتبط بودن اطلاعات	ربط نتایج جستجو، تناسب اطلاعات با نیاز، انتخاب اطلاعات مفید از غیرمفید، و مقایسه اطلاعات	E1, E4, E7	
سازماندهی	ابزارهای سازماندهی	کتاب‌های راهنما و پوشه‌ها، پایگاه‌های داده، صفحه‌های وب، و پورتال‌های وب	E2, E3, E5, E8	فرند و هیکسون (۱۹۹۹)، فرند و لیپکوت (۲۰۰۲)، اوری و دیگران (۲۰۰۱)، برمن و آنکستین (۲۰۰۳)، رایت (۲۰۰۵)، زوبر- اسکریت (۲۰۰۵)، اگنیهوتری و تروت (۲۰۰۹)، ورما (۲۰۰۹)، جارچ (۲۰۱۰)
	شیوه‌های سازماندهی	شیوه‌های استاندارد (نظیر روش دیویی، کاتر و ...) و یا ابداع شیوه جدید نظیر شماره‌گذاری.	E5, E7	
همکاری	زمینه‌های اشتراک اطلاعات	کاری، علمی، موضوعی	E4, E7	اوری و دیگران (۲۰۰۱)، پولارد (۲۰۰۴)، افیموا

[1] Experts

	ابزارهای اشتراک اطلاعات	ارتباط تلفنی، ایمیلی، حضوری، و غیر رسمی	E1, E7, E8	(۲۰۰۵)، رایت (۲۰۰۵)، زوبر- اسکریت (۲۰۰۵)، اگنیهوتری و تروت (۲۰۰۹)، ورما (۲۰۰۹)، جارچ (۲۰۱۰)
تجزیه و تحلیل	ابزارهای تجزیه و تحلیل	صفحات گسترده مانند اکسل، اس. پی. اس. اس، و لیزرل	E1, E2, E5, E7, E8	فرند و هیکسون (۱۹۹۹)، فرند و لیپکوت (۲۰۰۲)، اوری و دیگران (۲۰۰۱)، پولارد (۲۰۰۴)، رایت (۲۰۰۵)، زوبر- اسکریت (۲۰۰۵)، اگنیهوتری و تروت (۲۰۰۹)، جارچ (۲۰۱۰)
ارائه	ابزارهای ارائه	ارائه از طریق جلسات، تلفن، کلاس‌های آموزشی، و سخنرانی علمی، و چاپ در مجلات، کتاب‌ها، و پایان‌نامه‌ها.	E2, E3, E4, E6, E7	اوری و دیگران (۲۰۰۱)، برمن و آنکستین (۲۰۰۳)، افیموا (۲۰۰۵)، رایت (۲۰۰۵)، زوبر- اسکریت (۲۰۰۵)، اگنیهوتری و تروت (۲۰۰۹)
	اهداف ارائه	تبادل اطلاعات کاری با همکاران، تفسیر دانش، اعتباریابی، ارتقای فهم و بصیرت عمومی، روشن کردن برخی زوایای امور، و اهداف مالی.	E1, E2, E5	
امنیت	شیوه‌های حفظ امنیت	مدیریت رمز عبور و رمزگذاری، فاش نکردن اطلاعات مهم و محرمانه، و تهیه پشتیبان و آرشیو	E1, E2, E6, E8	اوری و دیگران (۲۰۰۱)، گنیهوتری و تروت (۲۰۰۹)
	آگاهی از قوانین کپی‌رایت	قانون حق مولف	E1, E2, E4, E5, E8	

در بخش کمی، تعداد کل جامعه پژوهش حاضر ۱۶۰ نفر از کتابداران و مدیران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران است. از ۱۶۰ پاسخ‌دهنده به پرسش‌نامه، ۱۲۳ نفر (۷۶/۹ درصد) زن و ۳۷ نفر (تقریباً ۲۳/۱ درصد) مرد بوده است.

تحلیل مدل پژوهش

در این پژوهش برای تحلیل مدل از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزیی (PLS) استفاده شده است. این الگوریتم شامل دو مرحله اصلی است که عبارتند از: ۱) بررسی برازش مدل، ۲) آزمودن فرضیه‌های پژوهش. برازش مدل، در سه بخش انجام می‌شود: برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری، و برازش مدل کلی.

برازش مدل‌های اندازه‌گیری

مطابق با الگوریتم تحلیل PLS، برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، از دو معیار پایایی و روایی همگرا استفاده می‌شود.

پایایی

پایایی از سه طریق سنجش بارهای عاملی خارجی[1] و معناداری آن‌ها، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی[2] یا Rho بررسی می‌گردد. بار عاملی مقدار عددی است که میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان (سازه) و متغیر آشکار (شاخص) مربوطه را طی فرآیند تحلیل مسیر مشخص می‌کند. هر چه مقدار بار عاملی یک شاخص در رابطه با یک سازه مشخص بیشتر باشد، آن شاخص سهم بیشتری در تبیین آن سازه ایفا می‌کند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). آلفای کرونباخ معیاری برای سنجش پایایی و سنجه‌ای مناسب برای ارزیابی پایداری درونی[3] (سازگاری درونی) محسوب می‌گردد. پایداری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲: ۷۹). پایایی ترکیبی توسط ورتس و دیگران[4] (۱۹۷۴) معرفی شد و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. جدول ۵، پایایی مدل را نشان می‌دهد.

جدول ۵. آزمون‌های پایایی مدل اندازه‌گیری

متغیر مکنون	مؤلفه‌ها	بار عاملی	معناداری بارهای عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
ویژگی‌های روان‌شناختی	بی‌ثباتی هیجانی	0.727797	10.414157	0.816713	0.874650
	برون‌گرایی	0.833565	17.676727		
	انعطاف‌پذیر بودن	0.552584	5.111918		
	توافق‌پذیری	0.794298	19.392976		
	مسئولیت‌پذیری	0.882860	28.272998		
مدیریت دانش شخصی	بازیابی اطلاعات	0.639396	7.932299	0.831123	0.874880
	ارزیابی اطلاعات	0.782279	15.238320		
	سازماندهی اطلاعات	0.772479	13.759785		

1. Outer Loadings
2. Composite Reliability
3. Internal Consistency
4. Werts et al

	اشتراک اطلاعات	0.752836	12.818798		
	تجزیه و تحلیل	0.503433	5.119892		
	ارائه اطلاعات	0.760335	15.370685		
	امنیت اطلاعات	0.716047	12.487768		
شایستگی‌های سازمانی	آگاهی از اطلاعات خارجی	0.853190	21.551638	0.920233	0.939389
	نشر دانش داخلی	0.829175	18.501764		
	تصمیم‌گیری مؤثر	0.901102	41.915846		
	تمرکز سازمانی	0.884612	27.833235		
	نوآوری مستمر	0.878180	23.739126		

بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۴ از اعتبار مناسبی برخوردار هستند (هالاند[1] ۱۹۹۹). که در اینجا، بار عاملی شاخص‌ها و سازه‌ها در سطح بالایی قرار دارند، که همبستگی بالایی را نشان می‌دهند. معناداری بارهای عاملی خارجی نیز تأیید شده است. مقدار ملاک برای مناسب بودن آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ است (کرونباخ[2] ۱۹۵۱). این مورد برای متغیرهای مکنون پژوهش حاضر صادق است، لذا مناسب بودن وضعیت پایایی مدل اندازه‌گیری را تأیید می‌شود.

روایی همگرا

شاخص روایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سوالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد. معیار میانگین واریانس[3](AVE) توسط نرم‌افزار Smart PLS برای این منظور به کار می‌رود(فورنل و لارکر[4] ۱۹۸۱). مقدار مناسب برای AVE را ۰/۵ به بالا معرفی کرده‌اند. مطابق با یافته‌های جدول ۶ میانگین واریانس ابعاد سه متغیر اصلی این پژوهش بین ۰/۵۰ تا ۰/۷۶ است که نشان دهنده همسانی و اعتبار درونی مدل اندازه-گیری است.

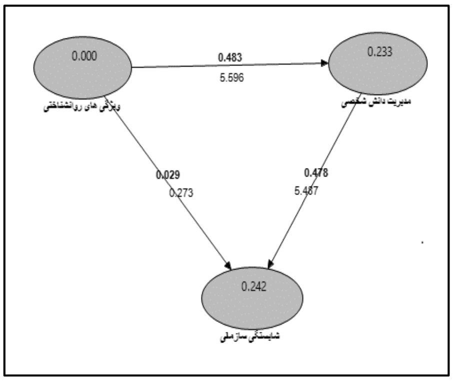
جدول٦. میانگین واریانس

متغیر مکنون	مقدار میانگین واریانس
ویژگی‌های روان‌شناختی	0.588044
مدیریت دانش شخصی	0.504079
شایستگی‌های سازمانی	0.756237

1. Halland
2. Cronbach
3. Average Variance Extracted
4. Fornell and Larcker

برازش مدل‌های ساختاری

سه معیار برای آزمون مدل‌های ساختاری بررسی می‌شود: ۱) شاخص ضریب تعیین؛ ۲) ضرایب مسیر؛ و ۳) معناداری ضرایب مسیر؛ ضریب تعیین معیار اصلی برای ارزیابی متغیرهای مکنون درون‌زای مدل ساختاری است. مقدار ضریب تعیین همیشه عددی بین صفر و یک است. مقادیر ضریب تعیین برابر با ۰/۶۷، ۰/۳۳ و ۰/۱۹ در مدل‌های مسیری PLS به ترتیب قابل‌توجه، متوسط و ضعیف توصیف می‌شوند. اعدادی که بر روی مسیر بین سازه‌ها نمایش داده می‌شود ضریب مسیر نامیده می‌شود. این عدد بیانگر بتای استانداردشده در رگرسیون یا ضریب همبستگی دو سازه است. ضرایب مسیر مثبت نشان‌دهنده اثرات مثبت (روابط مستقیم بین دو سازه) یک سازه برسازه دیگر است در صورتی‌که علامت منفی نشان‌دهنده اثرات منفی (روابط معکوس) یک سازه برسازه دیگر است که در این تحلیل تمامی ضرایب مسیر مثبت به‌دست‌آمده آمده‌اند. آخرین معیار ارزیابی مدل که در پژوهش به آن پرداخته می‌شود، t آماری است که با استفاده از آن می‌توان به فرضیات پژوهش نیز پاسخ داد. برای تأیید یک فرضیه در سطح ۹۵ درصد، حداقل t آماری معادل ۱/۹۶ لازم است. در شکل ۲ این موارد نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل ضرایب مسیر و ضرایب معناداری مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری

اطلاعات جدول ۷ نشان می‌دهد، با توجه به معناداری ضرایب مسیر دو فرضیه اول مبنی بر تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی بر مدیریت دانش شخصی و تأثیر مدیریت شخصی بر شایستگی‌های سازمانی تأیید می‌شود. اما فرضیه سوم مبنی بر تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی بر شایستگی‌های سازمانی رد می‌شود. ضریب همبستگی بین ضریب تعیین بین ویژگی‌های روان‌شناختی و مدیریت داشن شخصی ۰/۲۳۳، ضریب تعیین بین، مدیریت دانش شخصی و شایستگی‌های سازمانی ۰/۲۲۸ است.

جدول ۷. آزمون فرضیات مدل تحقیق

فرضیات تحقیق	ضریب تعیین	ضریب مسیر	معناداری	رد/ تأیید
ویژگی‌های روان‌شناختی بر مدیریت دانش شخصی آنان تأثیر دارد.	0.233	0.483	5.596	تأیید شد
مدیریت دانش شخصی بر شایستگی‌های سازمانی آنان تأثیر دارد.	0.228	0.478	5.487	تأیید شد
ویژگی‌های روان‌شناختی بر شایستگی‌های سازمانی آنان تأثیر دارد.	0.001	0.029	0.273	رد شد
ویژگی‌های روان‌شناختی بر شایستگی‌های سازمانی تأثیر غیرمستقیم دارد.				تأیید شد

برای بررسی فرضیه سوم که به تأثیر غیرمستقیم ویژگی‌های روان‌شناختی بر شایستگی‌های سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش شخصی می‌پردازد نیاز به بررسی اثر غیرمستقیم و کل اثر است. اثر کل (مجموع اثر مستقیم و غیرمستقیم) از طریق جدول (Total Effects) الگوریتم پی ال اس به‌دست می‌آید. اثرات مستقیم از طریق جدول (Path Coefficients) الگوریتم پی‌ال‌اس قابل دستیابی است. از آنجایی که نرم‌افزار پی‌ال‌اس قادر به محاسبه معناداری آن‌ها نمی‌باشد به ناچار محاسبات به صورت دستی صورت گرفته است. برای آزمون معناداری اثرات غیرمستقیمی که به واسطه یک متغیر میانجی به وجود می‌آیند (یعنی دو مسیر وجود دارد) از فرمولی که اولین بار توسط سوبل[1] (۱۹۸۲) ارائه شد، استفاده می‌شود (رفیعی، حقیقی-نسب و یزدانی، ۱۳۹۱):

$$Z = \frac{\mathrm{a} \times \mathrm{b}}{\sqrt{b^2 s_a^2 + a^2\, s_b^2}}$$

فرمول ۱. محاسبه اثرات غیرمستقیم

چنانچه عدد معناداری به دست آمده از طریق این فرمول بزرگتر از ۱/۹۶ باشد معناداری اثرات غیرمستقیم متغیرهای برون‌زا تأیید می‌شود. در جدول ۸ اثر مستقیم، غیر مستقیم و کل روابط اشاره شده در سؤالات نشان داده شده است. در این جدول اثرات مستقیم، غیرمستقیم و اثرات کل متغیرهای برون‌زا (مستقل) بر متغیرهای درون‌زا (وابسته) را مشاهده می‌کنیم. با توجه به معناداری اثر غیرمستقیم ویژگی‌های روان‌شناختی بر شایستگی‌های سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش شخصی مورد تأیید واقع شده است.

1. Sobel

جدول ۸. اثر مستقیم، غیرمستقیم و کل روابط میان متغیرها

مسیر			اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	معناداری اثر غیرمستقیم	اثر کل
ویژگی‌های روان‌شناختی	←	مدیریت دانش شخصی	0.482842	–	–	0.482842
مدیریت دانش شخصی	←	شایستگی‌های سازمانی	0.477896	–	–	0.477896
ویژگی‌های روان‌شناختی	←	شایستگی‌های سازمانی	0.028601	0.230749	23.08741	0.259350

برازش مدل کلی

شاخص نیکویی برازش[۱] (GoF) معیار مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲: ۹۷). این معیار توسط تننهاوس و دیگران[۲] (۲۰۰۵) ابداع گردید و طبق مدل زیر محاسبه می‌گردد.

$$\text{GoF}=\sqrt{Communalities \times R^2}$$

فرمول ۲. برازش مدل کلی

شاخص Communalities نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه است و r^2 نیز مقدار ضرایب تعیین سازه‌های درون‌زای مدل است. وتزلس و همکاران[۳] (۲۰۰۹: ۱۸۷) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GoF معرفی نموده‌اند. در پژوهش حاضر برازش مدل ۰/۲۶۲ به‌دست آمد که نشان می‌دهد برازش کلی مدل در حد متوسط است (جدول ۹).

جدول ۹. برازش کلی مدل

سازه	مقادیر اشتراکی	ضرایب تعیین
ویژگی‌های روان‌شناختی	0.588044	0.242402
مدیریت دانش شخصی	0.504079	0.233137
شایستگی‌های سازمانی	0.756237	-
برازش	0.2624	

1. Goodness of Fit
2. Tenenhaus et al
3. Wetzels et al

نتایج

نتایج فرضیه اول این پژوهش نشان داد که ویژگی‌های روان‌شناختی نیروی انسانی کتابخانه‌ها بر مدیریت دانش شخصی آنها با ضریب تأثیر ۴۸/. تاثیر مثبت و معنادار دارد. که با نتایج جعفری و دیگران (۱۳۹۱)، حسینی صدر و اباصلتیان (۱۳۹۲)، سهیل و داود (۲۰۰۹)، همخوانی دارد.

شناسایی و توسعه توانایی‌ها و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی نیروی انسانی سازمان‌ها از جمله ابزار مهم مدیریت منابع انسانی در دستیابی به اهداف استراتژیک سازمانی است. و چون ویژگی‌های روان‌شناختی، انگیزه، و اراده بر مهارت‌های مدیریت دانش شخصی تأثیر می‌گذارند. بنابراین، با توجه به تغییرات مداوم، توجه بیشتر به شخصیت نیروی انسانی سازمان‌ها که به عنوان منابع مهم مزیت رقابتی محسوب می‌شوند، ضروری است. بنابراین سازمان‌ها نیاز به کشف و حمایت نیروی انسانی با استعداد و آماده‌سازی آن‌ها برای مقابله با چالش‌های فعلی و آتی و تغییرات در محیط داخلی و خارجی سازمان دارند. سازمان‌ها باید به شخصیت کارکنان خود توجه کنند و همه کارکنان را به عنوان یک کل در نظر بگیرند که با هم روابط اجتماعی دارند و ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها در روابط‌شان منعکس می‌شود. و آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که از یک سو، در ارزیابی، انتخاب، و جذب نیروی انسانی دقت به خرج می‌دهند؛ و از سوی دیگر، از منابع انسانی خویش به طریقه بهینه و بهره‌ور استفاده می‌کنند. زیرا شغل و پست سازمانی به فردی نیاز دارد که از مهارت‌ها و توانایی‌های خاصی به منظور انجام کار در بالاترین سطحش برخوردار باشد. بنابراین، سازمان‌ها باید در استخدام نیروی انسانی علاوه بر مهارت‌های تخصصی به ویژگی‌های شخصیتی آنان هم توجه کنند.

در کتابخانه نیز به‌مثابه همه سازمان‌ها، نیروی انسانی، سرمایه‌های پراهمیت تلقی میشوند که کتابخانه‌ها برای ارتقای توانمندی‌ها و کارآیی آنان سرمایه‌گذاری زیادی انجام می‌دهند. این سرمایه‌گذاری‌ها با هدف ارتقای رفتار سازمانی و بهبود عملکرد نیروی انسانی کتابخانه صورت می‌پذیرد. زیرا کتابخانه‌ها به برخورداری از کتابداران مجرب و کارآزموده به عنوان مهمترین منبع کسب مزیت رقابتی پی برده‌اند. در واقع، کتابدار موفق کسی است که ابزارها و فنون جدید را یک هشدار بداند و سعی در یادگیری آن‌ها داشته باشد. بنابراین، یادگیری فنون و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی باعث خواهد شد تا کتابدار علاوه بر مدیریت دانش خود بتواند آن را با همکاران خود در کتابخانه و همچنین در جامعه دانشگاهی به اشتراک گذارد. بنابراین، در کتابخانه‌ها نیز باید در استخدام نیروی انسانی به شخصیت آن‌ها

توجه شود؛ زیرا همانطور که مشخص شد شخصیت کتابداران بر مهارت‌های مدیریت دانش شخصی آن‌ها تأثیر دارد.

نتایج فرضیه دوم پژوهش نشان داد که مهارت‌های مدیریت دانش شخصی نیروی انسانی کتابخانه‌ها با ضریب تأثیر ۴۷/. تأثیر مثبت و معنادار بر شایستگی‌های سازمانی کتابخانه دارد. که با نتایج نیکوکار (۱۳۹۱) ، و کامپنو-سونا، سونا، و میترا-کریسن (۲۰۱۴) همخوانی دارد.

چالشی که اکنون سازمان‌ها با آن مواجه‌اند، تلاش در جهت به دست آوردن دانشی است که برتری رقابتی، قدرت خلاقیت، نوآوری، و شایستگی‌های سازمانی را در آنها تقویت و بر غنای دانش سازمانی بیافزاید. دانش موجود در سازمان بستر مناسب را برای بروز نوآوری و به دنبال آن مزیت‌های رقابتی فراهم می‌آورد و به طور متقابل نوآوری‌های سازمانی باعث غنا، افزایش روزآمد شدن پایگاه دانش سازمانی می‌شوند. این مهم به وسیله پیاده‌سازی اصول مدیریت دانش در سازمان مهیا می‌شود. مدیریت دانش، بهره‌برداری و توسعه دارایی‌های دانشی یک سازمان در جهت تحقق اهداف سازمانی است. از آنجا که کتابخانه‌ها نیز مانند سایر سازمان‌ها بدون دانش نمی‌توانند خود را سامان دهند و به عنوان نظامی زنده و پویا به حیات خود ادامه دهند، در نتیجه نیازمند پیاده‌سازی اصول مدیریت دانش در کتابخانه هستند. البته با ورود فناوری‌های نوین، تغییرات وسیعی در محیط کتابخانه‌ها، به خصوص کتابخانه‌های دانشگاهی، روی داده است. بنابراین، این کتابخانه‌ها نیاز دارند برای ارائه خدمات و برآورده ساختن مطلوب نیاز جامعه دانشگاهی، با تغییرات صورت گرفته هماهنگ شوند. از طرف دیگر کمبود نیروی انسانی و بودجه، تغییر نوع نگرش مسئولان نسبت. به کتابخانه‌ها و ورود تفکر نوین در عرصه کتابداری، کتابخانه‌ها را با چالش‌های فراوانی مواجه ساخته است. مدیریت دانش، یکی از روش‌هایی است که کتابخانه‌های دانشگاهی می‌توانند در کنار سایر روش‌ها، برای ارائه خدمات بهتر و رویارویی با چالش‌های پیش‌گفته، مورد استفاده قرار دهند. در واقع، موفقیت کتابخانه‌ها، به توانایی آنها در بهره‌گیری از اطلاعات و دانش کارکنان خود بستگی دارد. چرا که از این طریق، نیازهای کاربران و سازمان مادر به گونه بهتری برآورده می‌شود. بنابراین، دانش و تجربه‌های کارکنان کتابخانه، که جزء دارایی‌های کتابخانه هستند، باید ارزش‌گذاری و به اشتراک گذاشته شوند. کتابخانه‌های دانشگاهی به عنوان بخشی از یک سازمان مادر، باید در مورد راه‌های بهبود خدمات و تبدیل شدن به سازمان‌های یادگیرنده بازاندیشی کنند تا بتوانند چگونگی شناسایی و اشتراک دانش ضمنی و عینی را کشف کنند. بنابراین، مدیریت دانش شخصی به عنوان ابزاری با دوام در اختیار کتابخانه‌های دانشگاهی است، که از طریق آن می‌توانند خدمات خود را بهبود بخشیده و توان رقابتی‌شان را حفظ کنند. بنابراین،

کتابخانه باید توجه ویژه‌ای به مدیریت دانش شخصی برای بهبود شایستگی‌های سازمانی خود داشته باشد. زیرا اگر سازمان شرایط مناسب برای اجرای مدیریت دانش شخصی برای کارکنان خود فراهم نکند، بهبود شایستگی‌های سازمان انجام نخواهد شد.

نتایج فرضیه سوم پژوهش نشان داد که ویژگی‌های روان‌شناختی نیروی انسانی کتابخانه‌ها با ضریب تأثیر ۰۲/. بر شایستگی‌های سازمانی کتابخانه تأثیر مستقیم ندارد.

نتایج فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که با توجه به معناداری عدد به دست آمده از فرمول سوبل (۱۹۸۲) که بزرگ‌تر از ۱/۹۶ بود، اثر غیرمستقیم ویژگی‌های روان‌شناختی بر شایستگی‌های سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش شخصی مورد تأیید واقع شده است. عوامل شخصیتی یکی از موثرترین عوامل تمایل افراد به اشتراک دانش است که باعث ایجاد دانش جدید می‌شود، و این دانش جدید منجر به نوآوری محصولات و خدمات جدید در درون سازمان و در نهایت، بهبود شایستگی‌های سازمانی می‌شود.

پیشنهادهای برخاسته از پژوهش

۱. به‌کارگیری روش‌های ابتکاری در مدیریت دانش شخصی از جمله تطابق با خصوصیات فردی نیروی انسانی کتابخانه.

۲. برگزاری دوره‌های آموزشی مناسب در زمینه مهارت‌های مدیریت دانش شخصی، ویژگی‌های روان‌شناختی، و فوایدی که این گونه رفتارها بر نیروی انسانی کتابخانه‌ها دارد، و همچنین ارزیابی این دوره‌ها.

۳. ایجاد فرصت کافی برای نیروی انسانی کتابخانه‌ها جهت به‌کارگیری و اشتراک دانش‌شان در محیط کار کتابخانه.

۴. کمک مدیران به کارمندان و کتابداران در استفاده از آموخته‌هایشان در محیط کار.

منابع

ترنتن، استیو، وکریسی مک کراکن. نقش عامل انسانی در مدیریت دانش. ترجمه افسانه محسن‌زاده. ۱۳۸۶. فصلنامه علمی و پژوهشی کتابداری و اطلاع‌رسانی. ۱۰ (۱): ۲۱۸-۱۹۷.

حسینی‌صدر، اقبال، و علی اباصلتیان ۱۳۹۲. بررسی تاثیر ابعاد هوش هیجانی بر تمایل افراد به تسهیم دانش در سازمان ناجا. فصلنامه منابع انسانی ناجا. ۸ (۳۳): ۱۳-۴۵.

خدایاری فرد، محمد، و اکرم پرند ۱۳۸۸. ارزیابی و آزمونگری روان‌شناختی. تهران: دانشگاه تهران. مؤسسه انتشارات.

داوری، علی، و آرش رضازاده ۱۳۹۲. راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی. تهران: متفکران.

رحمانی، محمدنور، مهدی محمدی، رضا ناصری جهرمی، و هادی رحمانی ۱۳۹۳. بررسی رابطه بین ادراک از حمایت سازمانی و مهارت مدیریت دانش شخصی اعضاءهیأت علمی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. ۸ (۲): ۲۷-۴۷.

رفیعی، ساغر، منیژه حقیقی‌نسب، و حمیدرضا یزدانی ۱۳۹۱. تأثیر عوامل آمیخته بازاریابی و تصویر شرکت بر ارزش ویژه برند در بخش نرم‌افزاری صنعت فناوری اطلاعات. تحقیقات بازاریابی نوین. ۲ (۴): ۱۸۲-۱۹۵.

زوارقی، رسول ۱۳۸۸. چشم اندازی بر راهبردها، ابزارها، و مهارت‌های مدیریت دانش شخصی (پی. کی. ام). فصلنامه کتاب. ۲۰ (۲): ۱۷۷ – ۱۹۸.

شریف، عاطفه، و رضوان حسین قلیزاده (۱۳۹۴). شناسایی و خوشه‌بندی سامانهها و ابزارهای مدیریت دانش شخصی. پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۱۳ (۴): ۱۰۲۹-۱۰۰۹.

عطاپور، هاشم (۱۳۸۸). بررسی و تحلیل عوامل موثر بر چرخه مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی. در مجموعه مقالات همایش ملی مدیریت دانش. تهران: نشر کتابدار.

محمدی، مهدی، و امین باقری (۱۳۹۲). ارزیابی مدیریت دانش فردی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد. فصلنامه مدیریت اطلاعات سلامت. ۱۰ (۲).

نیکوکار، محدثه (۱۳۹۱). نقش مدیریت دانش شخصی بر شایستگی های سازمان با بررسی اثر میانجی گری مدل SECI. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مهندسی صنایع-مدیریت سیستم و بهره وری. تهران: دانشگاه علم و صنعت ایران.

Agnihotri, R., and M. D. Troutt 2009. The effective use of technology in personal knowledge management: A framework of skills, tools and user context. Online Information Review. 33(2): 329-342.

Aljanabi, A., and D. Kumar 2012. Knowledge sharing and its impact on innovation performance: A case study of teaching quality assurance program.Research Journal of Commerce and Behavioural Science (RJCBS). 2(2): 14-23.

Avery, S., R.Brooks, J.Brown, P.Dorsey, and M.O’Conner 2001. Personal knowledge management: Pramework for integration and partnerships. In Proc. of ASCUE Conf.

Barth, S. 2004. Self-organization: taking a personal approach to KM. Knowledge Management Tools and Techniques: Practitioners and Experts Evaluate KM Solutions, 347-361.

Berman, K. A., and Annexstein, F. S. 2003. Actualizing Context for Personal Knowledge Management. Department of ECECS, University of Cincinnat. 1(8).

Brachos, D., K.Kostopoulos, K.Eric Soderquist, , and G.Prastacos 2007. Knowledge effectiveness, social context and innovation. Journal Of Knowledge Management, 11(5): 31-44.

câmpeanu-sonea, e., a., sonea, and c. mitra-crisan 2014. knowledge management and organizational competence for the service quality to the customer. managerial challenges of the contemporary society. Proceedings. 7(1): 58.

Cheong, R. K., & E.Tsui 2010. The roles and values of personal knowledge management: An Exploratory Study. 40(2): 204-227.

Efimova, L. 2005. Understanding personal knowledge management: A weblog case. Telematica Instituut, Enschede.

Fornell, C., and D. F. Larcker 1981. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of marketing research. 39-50.

Frand, J. L., and Lippincott, A. 2002. Personal knowledge management: a strategy for controlling information overload. Anderson School at UCLA.
Frand, J., and C.Hixon 1999. Personal Knowledge Management: Who, What, Why, When, Where, How?.
Hulland, J. 1999. Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. Strategic management journal. 20(2): 195-204.
Ives, B., and A.Watlington 2005. Using blogs for personal KM and community building. Knowledge Management Review. 8(3): 12-15.
Jashapara, A. 2005. The emerging discourse of knowledge management: A new dawn for information science research?. Journal of information science. 31(2): 136-148.
Lado, A. A., Boyd, N. G., and Wright, P. 1992. A competency-based model of sustainable competitive advantage: Toward a conceptual integration. Journal of management. 18(1): 77-91.
Liaw, S. S., M., Hatala, and H. M. Huang 2010. Investigating acceptance toward mobile learning to assist individual knowledge management: Based on activity theory approach. Computers and Education. 54(2): 446-454.
Lucia, A. D., and Lepsinger, R. 1999. Art & Science of Competency Models. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
McGrath, R. G., MacMillan, I. C., and Venkataraman, S. 1995. Defining and developing competence: A strategic process paradigm. Strategic Management Journal, 16(4): 251-275.
Mendelson, H., & Ziegler, J. 1999. Survival of the Smartest. Working Draft.
Pauleen, D. 2009. Personal knowledge management: putting the “person” back into the knowledge equation. Online Information Review. 33(2): 221-224.
Pollard, D. 2004. Confessions of a CKO: What I should have done. How to Save the World.
Sohail, M. S., and S.Daud 2009. Knowledge sharing in higher education institutions: Perspectives from Malaysia. 39(2): 125-142.
Verma, S. 2009. Personal knowledge management: a tool to expand knowledge about human cognitive capabilities. International Journal of Engineering and Technology. 1(5): 435.
Walsh, S. T., and J. D. Linton 2001. The competence pyramid: A framework for identifying and analyzing firm and industry competence. Technology analysis and strategic management. 13(2): 165-177.
Werts, C. E., R. L. Linn, and K. G.Joreskog 1974. Intraclass reliability estimates: Testing structural assumptions. Educational and Psychological Measurement. 34: 25–33.
Wright, K. 2005. Personal knowledge management: supporting individual knowledge worker performance. Knowledge management research & practice. 3(3): 156-165.
Zhen, L., Z., Jiang, and H. T. Song 2011. Distributed knowledge sharing for collaborative product development. International journal of production research, 49(10): 2959-2976.
Ziegler, J. 2008. What are the key principles of Organizational IQ. Synesis, London.
Zuber-Skerritt, O. 2005. A model of values and actions for personal knowledge management. Journal of Workplace Learning. 17(1): 49-64.